OR EN WERKDRUK

Van aandacht naar actie. Een handreiking voor ondernemingsraden

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4

1. WAT WERKDRUK EN WERKSTRESS IS 5

2. WAARDOOR WERKDRUK WORDT VEROORZAAKT 7

3. DE GEVOLGEN VAN HOGE WERKDRUK 8

4. FNV WIL AANPAK VAN WERKDRUK 9

5. DE OR EN DE AANPAK VAN WERKDRUK 11

6. WET- EN REGELGEVING: WOR EN ARBOWET 12
WOR 12
Arbowet 12
Preventiemedewerker 14

7. OVERIGE WETTEN ARBEIDSTIJDENWET EN BURGERLIJK WETBOEK 15

8. INSPECTIE SZW 15

9. OR IN ACTIE 17
Stap 1 17
De FNV sneltest Werkdruk toegelicht 18
Stap 2 19
Stap 3 20
Bij wijze van samenvatting 20

10. INFORMATIE EN ADVIES 21
Scholing 21
Gebruikte bronnen 22

INLEIDING

Werkdruk is een onderwerp dat bij veel ondernemingsraden bovenaan de agenda staat. En dat is terecht, want in Nederland vertoont de werkdruk nog steeds een stijgende lijn en is het in sommige sectoren zelfs de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Alle reden dus om werkdruk krachtig aan te pakken.

Zo'n twintig jaar geleden werd werkdruk en de gevolgen ervan niet altijd door werkgevers serieus genomen. In die houding is mede door wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheid en de inzet van FNV verandering gekomen. Veel werkgevers onderkennen nu dat werkdruk een groot risico is waartegen werknemers beschermd moeten worden. Maar er zijn ook nog steeds bedrijven waar het onderwerp moeilijk bespreekbaar is.

Ook wordt de verantwoordelijkheid voor het oplossen van werkdruk vaak eenzijdig bij de individuele werknemers neergelegd. Heeft die last van werkdruk dan wordt hem een cursus timemanagement aangeboden. Voor de FNV staat vast dat een te hoge werkdruk in de eerste plaats een organisatieprobleem is. Ook vindt de bond dat werkdruk niet vaag of ongrijpbaar is. Het is meetbaar en er bestaan betrouwbare instrumenten om te hoge werkdruk vast te stellen.

Deze brochure is bedoeld als handreiking voor ondernemingsraden (OR) die werkdruk in hun organisatie willen aanpakken, zodat er maatregelen ter voorkoming en bestrijding van werkdruk worden genomen. De handreiking bestaat uit twee delen. In het eerste deel komen zaken aan de orde als wat is werkdruk en wat is werkstress? Wat zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van werkdruk? In welke sectoren is het een probleem? Wat doet de FNV om werkdruk terug te dringen?

In het tweede deel wordt ingegaan op de mogelijkheden van de OR om aandacht voor werkdruk te krijgen. Hoe kan de OR bereiken dat het wordt aangepakt? Wat is het wettelijk kader rond werkdruk? Welke betrouwbare instrumenten zijn er om werkdruk zichtbaar te maken? Waar kan de OR terecht voor ondersteuning, informatie en advies bij de aanpak van werkdruk?

1. WAT WERKDRUK EN WERKSTRESS IS

In Nederland wordt hard gewerkt. Onze arbeidsproductiviteit is ondanks een verkorting van de werkweek een van de hoogste in de wereld. Dit betekent dat er een groot beslag op de belastbaarheid van de Nederlandse werknemer wordt gelegd. Als de eisen van het werk en de mogelijkheden van een werknemer om het werk naar behoren uit te voeren uit balans raken, kan er een situatie van werkdruk ontstaan. Dit is bijvoorbeeld het geval als een werknemer langdurig te veel moet doen in te weinig tijd. Of, als een werknemer structureel niet kan voldoen aan de eisen die aan het werk worden gesteld, omdat hij of zij daarvoor niet voldoende is opgeleid.

Werkdruk hoeft niet altijd schadelijk te zijn. Het wordt wel een probleem als het steeds terugkeert en er geen mogelijkheden zijn om er iets aan te doen. Werkdruk heeft vaak een objectieve en een subjectieve kant. Werk kan voor iemand aantoonbaar te veel, te moeilijk of te zwaar zijn. Maar een werknemer kan ook van zichzelf vinden dat hij het werk niet aankan of dat hij er niet geschikt voor is.

We hanteren in deze handleiding de volgende omschrijving van werkdruk. Hij sluit aan bij wetenschappelijke onderzoek, zoals van TNO, bij de definitie die FNV zelf gebruikt, bij de benadering van de Stichting van de Arbeid en die van de Inspectie SZW, en bij het wettelijk kader van de Arbowet.

> Werkdruk is de situatie waarin een medewerker structureel en/of gedurende langere tijd niet, of met moeite, binnen de beschikbare tijd kan voldoen aan de gestelde kwantitatieve en/of kwalitatieve eisen van het werk wat betreft de inhoud hiervan. De Arbowet spreekt over psychosociale arbeidsbelasting.

De begrippen werkdruk en werkstress worden nogal eens door elkaar gebruikt. Toch is er een duidelijk onderscheid. Met werkstress bedoelen we de psychische klachten - waaruit weer lichamelijke klachten kunnen ontstaan - die voortkomen uit omstandigheden die te maken hebben met het werk. Werkdruk is een voorbeeld van zo'n omstandigheid, maar niet de enige. Zo kunnen de arbeidsvoorwaarden, wanneer iemand bijvoorbeeld onvoldoende wordt beloond, ook tot stress leiden. Dit geldt ook voor agressie en geweld van klanten of patiënten. Met andere woorden: werkdruk kan de oorzaak van werkstress zijn. En omgekeerd is werkstress een mogelijk gevolg van werkdruk.

De signalen van werknemers die duiden op werkdruk en werkstress kunnen van lichamelijke, gedragsmatige of emotionele aard zijn. Tot de eerste categorie behoren onder meer slapeloosheid, hoofdpijn en een verhoogde bloeddruk. Rusteloosheid, te veel drinken, een onverschillige houdingen en onverdraagzaam gedrag zijn voorbeelden van meer gedragsmatige signalen. Op emotioneel gebied zijn angst, apathie, depressiviteit, vergeetachtigheid en onzekerheid belangrijke signalen. Bij een burn-out, waarbij iemands lichaam en geest door grote werkdruk extreem uitgeput is geraakt, zijn veel van de hierboven genoemde signalen tegelijk zichtbaar.

2. WAARDOOR WERKDRUK WORDT VEROORZAAKT

Werkdruk kent vele oorzaken, zoals (structurele) onderbezetting, slechte planning, gebrekkige roosters en een groot aantal flexkrachten in een organisatie, met als gevolg dat het vaste personeel veel tijd moet besteden aan het inwerken van deze werknemers. De FNV onderscheidt tien aan werk gerelateerde oorzaken van werkdruk. Om deze op te sporen kan gebruik worden gemaakt van de tool 'Werkdrukoorzaken'. Deze is te vinden op de website: **fnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkdrukenwerkstress**. Daar wordt beschreven hoe de tool werkt.

1. Planning en organisatie	6. Technologie en onderhoud
2. Regels en procedures	7. Opleiding en vakmanschap
3. Bezetting en flexkrachten	8. Mentale belasting
4. Informatie en communicatie	9. Regelruimte en werktijd
5. Leiding en samenwerking	10. Toekomstonzekerheid

Figuur 1. De tien aan werk gerelateerde oorzaken van werkdruk

Werknemers die in een hoog tempo moeten werken of veel werk in de beschikbare tijd moeten verrichten, lopen een risico op het ontstaan van werkdruk met stressklachten als mogelijk gevolg. Dat risico bestaat ook bij emotioneel belastend werk in combinatie met veel verantwoordelijkheden, zoals het werken met zieke of hulpbehoevende mensen. Dat dit ook anders kan bewijst een onderzoek van de bond bij het UMC Utrecht, waar het verplegend personeel met de inzet van meer mensen de emotioneel belastende taken beter blijkt aan te kunnen.

Hoge kwaliteitseisen aan een product of dienst kunnen eveneens leiden tot een situatie waarin sprake is van hoge werkdruk. Daarnaast spelen reorganisaties, onzekerheid over de toekomst en onregelmatige werk- en rusttijden een belangrijke rol. Wordt de werklast voor werknemers te hoog en ontbreekt het hen aan regelruimte - dat wil zeggen middelen om zelf iets aan de inhoud van het werk te doen -, dan hebben zij een grote kans op een te hoge werkdruk. Regelruimte en inspraak kunnen helpen om te voorkomen dat werknemers te maken krijgen met een situatie van werkdruk. Omgekeerd bevordert het ontbreken van die mogelijkheden juist het ontstaan van werkdruk.

3. DE GEVOLGEN VAN HOGE WERKDRUK

Uit cijfers van TNO en het CBS blijkt dat 39% van de werknemers te maken heeft met hoge taakeisen. 44% van de werknemers vindt dat er in het werk weinig regelmogelijkheden zijn. Als de werkdruk hierdoor te hoog wordt kunnen werknemers langdurig uitvallen. Dit brengt aanzienlijke kosten met zich mee.

De International Labour Organization (ILO) heeft berekend dat de kosten hiervan tussen de 3 en 4% van het BNP van de landen van de Europese Unie bedragen. Het Trimbos Instituut schat de kosten van verzuim vanwege psychische klachten in Nederland jaarlijks op ca. 2,7 miljard euro.

Hoge werkdruk vormt een bedreiging voor de gezondheid van werknemers. Psychische klachten kunnen leiden tot langdurig verzuim en zelfs arbeidsongeschiktheid. Een op drie werknemers die in het verleden arbeidsongeschikt werd verklaard en in de WAO terecht kwam, kreeg dat oordeel op grond van psychische klachten. Het aantal werknemers met een burn-out stijgt al jaren. Tien jaar geleden had één op de elf werknemers burn-outklachten. Inmiddels hebben één op de zeven dat.

Werkdruk is eveneens een grote belemmering bij het streven naar duurzame inzetbaarheid: het beleid om werknemers zo lang mogelijk gezond en gemotiveerd inzetbaar te houden in de organisatie. De FNV is hiervan voorstander. Wordt de werkdrukproblematiek niet of onvoldoende aangepakt dan zal er van duurzame inzetbaarheid ook weinig terecht komen.

4. FNV WIL AANPAK VAN WERKDRUK

De bond maakt zich ervoor sterk dat werknemers gezond en veilig kunnen werken. Een te hoge of ongezonde werkdruk moet daarom worden teruggedrongen. Bij voorkeur dient werkdruk op collectief niveau te worden aangepakt. In het meerjarenbeleidsplan 2017-2021 staat het als volgt beschreven

> "Mensen moeten gezond, veilig en op basis van vakmanschap kunnen werken met een goed en stabiel inkomen en arbeidspatroon. Dat betekent aandacht voor de kwaliteit van het werk, voor het tegengaan van overmatige werkdruk.....
> Een ander groot aandachtspunt is de forse toename van psychische klachten (vooral bij jongeren) en de forse toename van fysieke belasting".
>
> *Meerjarenbeleidsplan 2017-2021, blz. 22*

De belangrijkste middelen om dit doel te bereiken zijn het maken van afspraken in cao's of een arbocatalogus over het tegengaan van werkdruk en het organiseren van activerende werkdruktrajecten. Bij zulke trajecten gaan werknemers zelf aan de slag om werkdruk aan te pakken. Afspraken in cao's gaan over de onderwerpen die verband houden met de verschillende oorzaken van werkdruk. Hierbij kan gedacht worden aan

- de uitvoering van een (periodiek) werkdrukonderzoek
- personeelsbezetting en inzet flexwerkers
- productienormen
- werk- en rusttijden
- regelruimte
- veilig werken
- stijl van leidinggeven
- regels en procedures
- opleiding

Hieronder staan twee voorbeelden van afspraken over werkdruk.

5. De leidinggevende bespreekt met iedere werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel de ervaren werkdruk en er worden zo nodig afspraken gemaakt om de individuele werkdruk aan te pakken. De werknemer stelt hiervoor een plan op dat in onderling overleg wordt vastgesteld.

CAO Voorgezet Onderwijs 2016/2017, blz. 40

Tussen sociale partners is afgesproken dat werkgever en OR/PVT minimaal een keer per jaar overleggen over de richtlijnen en goede praktijken uit deze arbocatalogus die gaan over werkdruk. Alleen de goede praktijken die mogelijkerwijs van toepassing zijn, worden besproken. In een goed overleg worden de volgende punten besproken:

- in welke mate er sprake is van werkdruk in het bedrijf, en zo ja waar,
- als dat niet duidelijk is, hoe dat in kaart gebracht kan worden,
- op welke manier de richtlijnen en goede praktijken uit de arbocatalogus in het bedrijf benut gaan worden,
- hoe nagegaan wordt welk effect de maatregelen hebben en op welke wijze bijgestuurd zal worden.

Arbocatalogus vleessector

Bij een afspraak over een werkdrukonderzoek zal de bond eisen dat de aanbevelingen die eruit voortkomen ook moeten worden uitgevoerd. Zoals in het geval van een door de FNV gehouden werkdrukonderzoek bij IKEA Nederland: 'De FNV wil dat IKEA de ongezond hoge werkdruk aanpakt en een onafhankelijk onderzoek laat doen naar de bezetting per afdeling, een capaciteitsmeting'.[1]

Wat de bond daarnaast doet is het geven van advies en ondersteuning aan kaderleden, leden van OR-en en bestuurders die met werkdruk aan de slag willen. Zij kunnen voor dit doel gebruik maken van de Werkdrukbox die de bond heeft ontwikkeld. In een volgende paragraaf komt de inhoud van deze box ter sprake.

1. Ook bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en Tata Steel heeft de FNV zulke werkdrukonderzoeken uitgevoerd. De rapporten hiervan kunnen bij de bond worden opgevraagd.

5. DE OR EN DE AANPAK VAN WERKDRUK

Wat voor mogelijkheden heeft de OR om werkdruk zodanig onder de aandacht van de directie te brengen dat die in actie komt en bereid is het vraagstuk structureel aan te pakken.

De eerste stap in deze richting is het bespreekbaar maken van de verschillende oorzaken van (overmatige) werkdruk in de organisatie met de achterban en met de directie. Hierbij moet duidelijk worden gemaakt dat werkdruk geen taboe mag zijn en dat het ook niet gezien wordt als het probleem van enkele individuen. De benadering van de OR zou deze kunnen zijn: wat kan in de organisatie op het gebied van de inhoud en de context van het werk verbeterd worden, zodat er voor werknemers een acceptabel niveau van werkdruk is.

Om dit te bereiken heeft de OR de keuze uit twee mogelijkheden. Welke mogelijkheid er gekozen wordt hangt onder meer af deskundigheid van de OR, de rol die de OR wil spelen en de houding van de werkgever tegenover werkdruk. In hoeverre staat hij open voor het probleem?

1. De OR signaleert het probleem en maakt het bespreekbaar. Het is aan de werkgever om vervolgens de problematiek verder in beeld te brengen en maatregelen te nemen.

2. De OR kiest ervoor zelf onderzoek naar werkdruk te doen. De resultaten hiervan worden met de werkgever gedeeld met als doel dat er beleid komt en er maatregelen worden genomen.

Cijfers en onderbouwde argumenten kunnen een effectief middel zijn om werkgevers zo ver te krijgen dat zij werkdruk aanpakken. Maar niet alle werkgevers zijn er gevoelig voor. Het is van belang dat de OR zich dit realiseert. Ook is en blijft de OR een vertegenwoordiging van het personeel met een vooral toetsende functie. De eindverantwoordelijk voor beleid inzake werkdruk ligt bij de werkgever. Dit dient de OR zich steeds voor ogen te houden, ook al wordt er voor een actieve rol gekozen. Hoe die rol kan worden ingevuld komt nog ter sprake.

6. WET- EN REGELGEVING: WOR EN ARBOWET

De OR kan een aantal wettelijke regelingen gebruiken om werkdruk aan de orde te stellen en invloed op maatregelen hiertegen te krijgen. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) zijn de belangrijkste regelingen.

WOR

- De OR heeft het instemmingsrecht (artikel 27) op alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid.
- Met het adviesrecht (artikel 25) kan de OR invloed uitoefenen bij onder andere een reorganisatie en bij de invoering van technologische vernieuwingen. Deze veranderingen kunnen gepaard gaan met een verhoging van de werkdruk.
- Het overleg-en initiatiefrecht (artikel 23) geeft de OR de mogelijkheid om alle onderwerpen die hij van belang vindt in het overleg met de bestuurder aan de orde te stellen. Ook mag de OR op alle terreinen zelf voorstellen doen.
- Via het informatierecht (artikel 31) kan de OR alle informatie bij de werkgever opvragen die nodig is om goede medezeggenschap uit te oefenen. Hierbij hoort dus ook informatie over werkdruk-en werkstressproblemen.
- Artikel 18 geeft de OR het recht op overleg met de achterban en zo de mogelijkheid om met de achterban over werkdrukproblematiek te praten.
- Volgens artikel 16 heeft de OR het recht op kosten van de werkgever deskundigen in te schakelen. Hiervan zou de OR bijvoorbeeld gebruik kunnen maken als er nader werkdrukonderzoek nodig is omdat de werkgever (nog) niet in actie wil komen.
- Artikel 28 geeft de OR de opdracht om zoveel als mogelijk is de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van onder meer de arbeidsomstandigheden te bevorderen.

ARBOWET

Deze wet verplicht de werkgever tot een beleid dat gericht is op het bevorderen van een zo groot mogelijke veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. Er staat in de Arbowet dat de werkgever beleid moet voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen en waar dat niet mogelijk is te beperken.

Onder PSA worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen.

De werkgever moet over alle onderwerpen met een duidelijke invloed op de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers met de OR overleg voeren en proberen met de raad tot overeenstemming te komen (artikel 4). PSA-beleid behoort hier ook toe. Om dit uit voeren is de werkgever verplicht op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) de risico's beoordelen. In dit geval gaat het om de risico's op PSA als gevolg van werkdruk. Aan de hand van die risico's dient er een plan van aanpak met maatregelen gemaakt te worden. Zowel bij de vaststelling van de RI&E als van het plan van aanpak heeft de OR instemmingsrecht.

Nieuw sinds 1 juli 2017 is artikel 14, lid 2 sub i van de Arbowet:
'De personen die bijstand verrichten, werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige

personen, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging ,of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;'

Een van de personen die bijstand verlenen is de bedrijfsarts. Hij zal voortaan, op grond van dit artikel, met de OR moeten samenwerken als die wat wil weten over de werkdruk in de organisatie.

Andere verplichtingen van werkgevers in de Arbowet die de OR kunnen helpen om aandacht voor werkdruk te krijgen zijn:

- het periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO) dat werknemers eens in de zoveel jaar bij de arbodienst op vrijwillige basis kunnen krijgen en dat de werkgever verplicht is hen aan te bieden;
- het ziekteverzuimbeleid dat de werkgever moet voeren en waarop de OR instemmingsrecht heeft;
- de aanwijzing in de onderneming van een of meerdere personen als zogenaamde preventiemedewerker in het kader van het arbobeleid, waarover hierna meer.

PREVENTIEMEDEWERKER

Met ingang van juli 2017 heeft de OR in de gewijzigde Arbowet instemmingsrecht gekregen met betrekking tot de persoon van de preventiemedewerker en zijn positie in de onderneming. Dit biedt de OR de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op zowel de procedure voor aanwijzing van de preventiemedewerker als op de vaststelling van zijn functieprofiel.

Op grond van artikel 13 moet de preventiemedewerker in ieder geval bijstand verlenen bij de naleving van de verplichtingen van de Arbowet, waaronder het opstellen en uitvoeren van de RI&E, het adviseren van de medezeggenschap en het uitvoeren van maatregelen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat de OR voortaan in de persoon van de preventiemedewerker een belangrijke partner heeft bij het signaleren en aanpakken van werkdruk.

7. OVERIGE WETTEN ARBEIDSTIJDENWET EN BURGERLIJK WETBOEK

De Arbeidstijdenwet (ATW) stelt regels aan de arbeidstijden van werknemers. Uitgangspunt hierbij is de zogenaamde 'standaardregeling'. Maar de wet kent ook de mogelijkheid om de normen van de arbeidstijden via de 'overlegregeling' te verruimen. Verruiming kan in de cao worden vastgelegd of met de OR worden afgesproken. De OR kan het overleg gebruiken om bij lange en onregelmatige werktijden aandacht te vragen voor voldoende rusttijden en pauzes, zodat werknemers kunnen herstellen en te hoge werkdruk wordt voorkomen. Als mensen niet voldoende herstellen kunnen zij gezondheidsklachten krijgen.

De OR kan tot slot steun vinden in het Burgerlijk Wetboek (BW) dat de werknemer eveneens beschermt tegen werkdruk. Volgens artikel 7:658 heeft de werkgever immers een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving en moet deze maatregelen treffen om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werk schade lijdt.

8. INSPECTIE SZW

Werkstress en psychosociale arbeidsbelasting is een terrein van de Arbowet waarop de Inspectie SZW toezicht houdt. De Inspectie voert jaarlijks onderzoeken uit en gaat in gesprek met werkgevers en andere stakeholders om hen te activeren tot beleid en maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting terug te dringen. In het geval bedrijven of instellingen, waar de werkdruk aantoonbaar te hoog is en leidt tot risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers, geen of onvoldoende maatregelen hiertegen nemen is het mogelijk om de Inspectie in te schakelen. Werknemers, ondernemingsraden of vakbonden kunnen dat doen. Vindt de Inspectie dat de wet is overtreden dan kan er een boete worden opgelegd. In 2016 constateerde de Inspectie SZW na onderzoek dat het overgrote deel van de geïnspecteerde bedrijven geen goede aanpak van werkdruk had.

QUARTZ
STAT

9. OR IN ACTIE

Wanneer de OR besluit een actieve rol te spelen, dus zelf op onderzoek uitgaan naar signalen en mogelijke oorzaken van werkdruk, dan heeft de FNV hiervoor een stappenplan met bijbehorende hulpmiddelen (aanwezig in de FNV Werkdrukbox) ontwikkeld. Dit plan wordt hierna uitgelegd.

STAP 1

De OR gaat eerst op verkenning om een beeld te vormen van de situatie. Is werkdruk een probleem, zijn er signalen die daarop duiden? Zijn deze signalen van incidentele of structurele aard? In gesprekken met werknemers of door een enquête te houden kan hierover informatie worden verzameld. Gegevens over het ziekteverzuim, verloop van personeel, overwerk, ongevallen e.d. zijn belangrijke bronnen. Als er klachten zijn, op welke afdeling en bij welke groepen komen die dan vooral voor? Soms levert ook een medewerkers-tevredenheidsonderzoek aanwijzingen over werkdruk op.

Het gaat in deze fase om inventarisatie op basis van het principe 'meten is weten'. Er bestaan verschillende instrumenten en methoden om vast te stellen of er knelpunten in de arbeidssituatie zijn en welke hiervan risico's opleveren voor werkdruk en werkstress. Een van die instrumenten is de 'FNV Sneltest Werkdruk' die zowel als individuele test of als groepstest gebruikt kan worden.[2] Bij IKEA Nederland werd door middel van de FNV Sneltest Werkdruk de werkdruk in verschillende vestigingen onderzocht. Hieruit bleek dat de werkdruk bij de medewerkers van IKEA beduidend hoger ligt dan de gemiddelde werkdruk in Nederland.

2 De FNV Sneltest Werkdruk is in 2012 tot stand gekomen in samenwerking met SKB Onderzoek en Advies. De test is gebaseerd op de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). De Sneltest kan worden ingevuld op sneltestwerkdruk.nl.

Als we de cijfers van IKEA Nederland vergelijken met de benchmark van SKB, dat een overzicht geeft van de gemiddelde werkdruk in Nederland, dan kunnen we concluderen dat de werkdruk bij de medewerkers van IKEA Nederland een stuk hoger ligt. Bijna de helft van de medewerkers (47 procent) van IKEA scoort rood in tegenstelling tot 15 % gemiddeld in Nederland. Dit is een duidelijke indicatie dat actie geboden is om de ongezond hoge werkdruk omlaag te brengen.

Bron: FNV Werkdrukaanpak IKEA Nederland, blz. 3

Bij KLM Grondpersoneel bleek uit de test dat medewerkers zich zorgen maken over de kwaliteit van het werk omdat er sprake is van overmatige werkdruk.

'Het geeft werkers het gevoel dat ze hun werk niet meer naar eigen inzicht kunnen doen, maar vooral gestuurd worden op steeds meer doen met steeds minder mensen. De bedrijfsleiding kijkt vooral naar waar mensen af kunnen in plaats waar ze erbij moeten'.

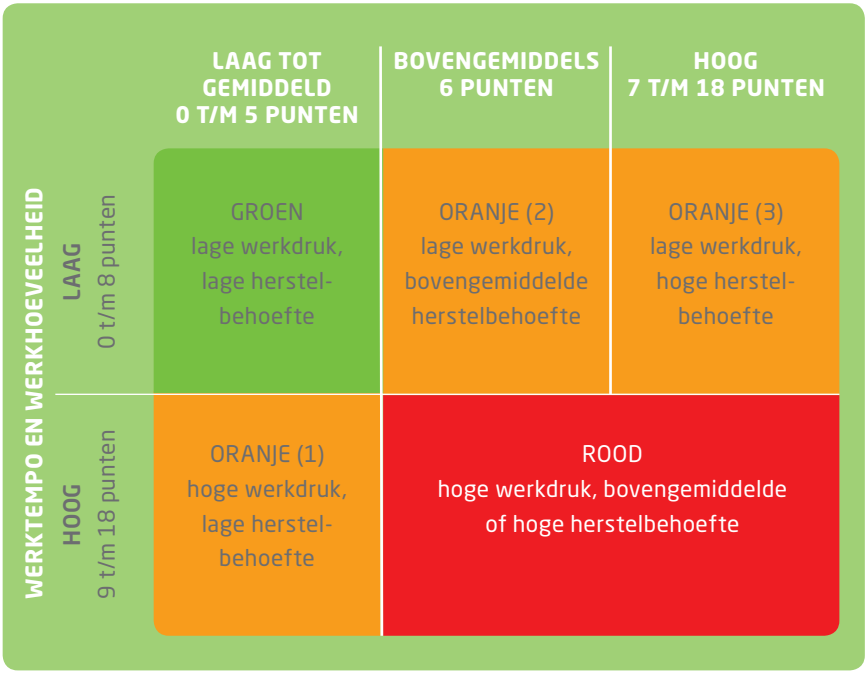
Bron: Werkdrukonderzoek FNV bij werknemers KLM Grondpersoneel, blz. 9

DE FNV SNELTEST WERKDRUK TOEGELICHT

De resultaten van de test worden ingedeeld in een score groen, oranje of rood. De kleuren verwijzen naar de hoogte van de werkdruk. Scoort een respondent groen, dan heeft de werknemer geen bovenmatig hoge werkdruk. Scoort een respondent oranje, dan is het nodig om maatregelen te nemen om te voorkomen dat hij in categorie rood komt. De werknemer met die score heeft een te hoge werkdruk waaruit gezondheidsklachten kunnen ontstaan of er al zijn.

Zoals gezegd kan de FNV Sneltest Werkdruk of als individuele test of als groepstest worden gebruikt. Wanneer veel werknemers binnen een organisatie of afdeling een hoge werkdruk hebben en onvoldoende kunnen herstellen (score ROOD), dan zal dit ten koste gaan van het werk en van de werknemers. In dat geval is de kans groot dat er gemeenschappelijke werkdrukoorzaken zijn. Een collectieve aanpak ligt dan voor de hand. Een nadere uitleg van de FNV Sneltest Werkdruk is te vinden op de website onder het kopje 'onderbouwing'.[3]

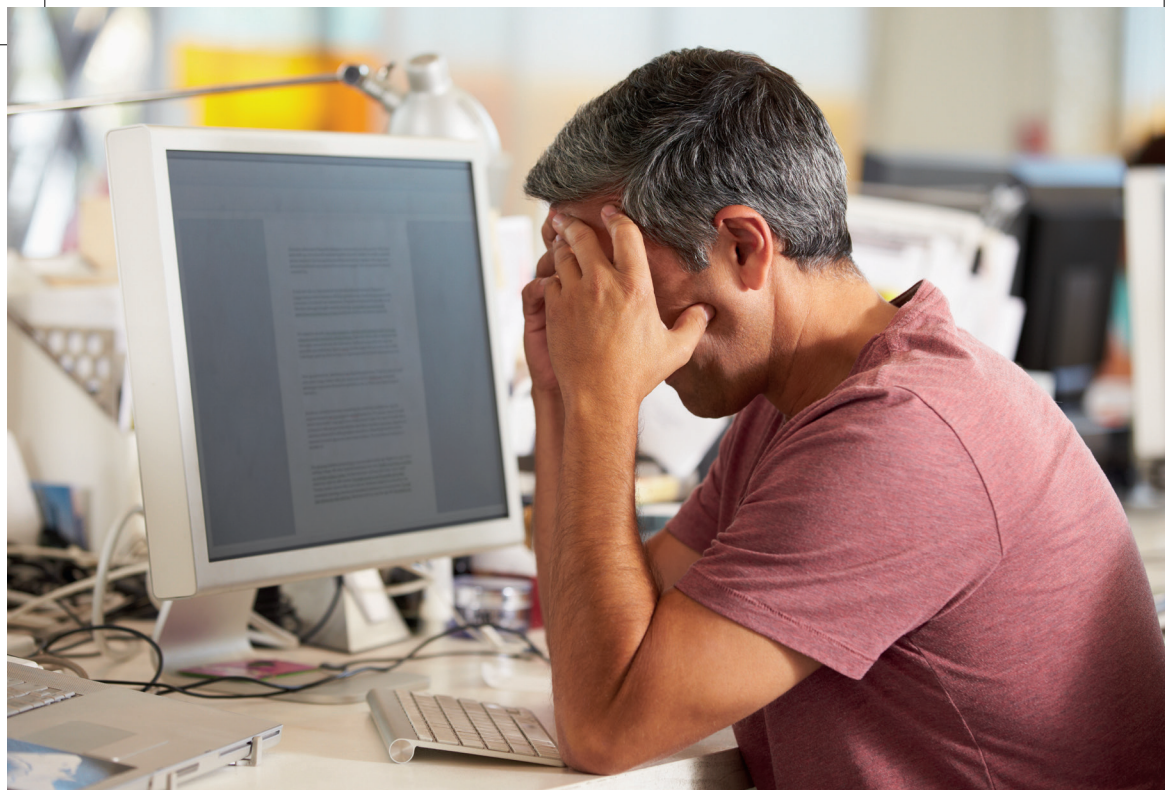
3. skb.nl/nl/sneltest-werkdruk?



STAP 2

Het doel van deze stap is om met behulp van de verzamelde informatie de aan werk gerelateerde oorzaken van werkdruk te bepalen. Ook hiervoor bevat de FNV Werkdrukbox bruikbare hulpmiddelen. Als de oorzaken in beeld zijn gebracht en de werkgever deze onderschrijft, kan er gekeken worden naar oplossingen en een plan van aanpak met maatregelen hiervoor.

Oplossingen moeten zo concreet mogelijk zijn. Ze kunnen gaan over het verbeteren van functies, veranderen van de organisatie van het werk, ergonomische verbeteringen aan de werkplek of de werkomgeving, verandering van de stijl van leidinggeven, wijzigen van de productienormen, andere werk- en rusttijden, vermindering van het aantal flexwerkers en meer mensen in vaste dienst nemen.



STAP 3

Bij deze stap gaat het om de uitvoering van de verschillende maatregelen uit het plan van aanpak. De OR heeft de taak om erop toe zien dat deze maatregelen conform de gemaakte afspraken met de werkgever worden gerealiseerd. We hebben geconstateerd dat preventiemedewerker hierbij een belangrijke ondersteunende rol kan vervullen.

BIJ WIJZE VAN SAMENVATTING

Werkdruk is niet op één manier op te lossen. Het kan ook alleen maar worden opgelost als de achterban van begin af aan wordt betrokken. Ook is het van belang om steeds de relatie met het werk te zoeken. Er is niets mis met een werknemer die last heeft van werkdruk. Dat ligt niet aan hemzelf. Het zit niet tussen de oren, maar het zijn de omstandigheden waaronder hij of zij het werk moet doen. Voor die omstandigheden moet de OR aandacht vragen en in actie komen. Met hierbij de kaderleden en vakbondsbestuurder als belangrijke steunpilaren.

10. INFORMATIE EN ADVIES

FNV biedt OR-en de mogelijkheid om zelf in hun organisatie met werkdruk aan de slag te gaan. Er kan gebruik gemaakt worden van 'tools', methoden en technieken om werkdruk te meten en inzichtelijk te maken.

Adviseurs kunnen specialistische ondersteuning geven bij het ontwikkelen van een strategie voor de OR om werkdruk aan te pakken. Als deskundigheid van derden noodzakelijk is kan de bond helpen bij het vinden hiervan. OR-en die werkdruk aan de orde willen stellen kunnen bij het Arbo-Adviespunt (088 - 368 0 609) en het OR-Adviespunt (088 - 368 0 607) van de FNV terecht voor informatie en advies. Daar kan de FNV Werkdrukbox aangevraagd worden met documentatie- en campagnemateriaal om werkdruk op de werkvloer onder de aandacht te brengen.

Andere mogelijkheden voor informatie en advies zijn:

- **www.arboportaal.nl/externe-bronnen/arbocatalogi**. In sommige arbocatalogi zijn afspraken over de aanpak van werkdruk opgenomen.
- Het **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** geeft op de website advies over het in kaart brengen van werkdruk en verwijst hiervoor naar signaleringsmethoden, vragenlijsten en methoden. Ook worden er tips gegeven over wat werknemers zelf tegen werkdruk kunnen doen.
- De **Stichting van de Arbeid (StvdA)** heeft een speciale website over de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting: www.arbocataloguspsa.nl
- **TNO** heeft samen met sociale partners de 'Werkdruk Wegwijzer' ontwikkeld. Informatief is ook de Monitorarbeid, een programma waarin TNO de veranderingen in de arbeidssituatie van de Nederlandse bevolking en beeld brengt en wat daarvan de gevolgen zijn voor onder meer gezondheid en duurzame inzetbaarheid.
- **SKB Onderzoek & Advies** voert medewerkers-onderzoek uit en geeft organisaties hiermee inzicht in verschillende onderwerpen, waaronder werkdruk.

SCHOLING

Als onderzoek nog te ver weg voor de OR ligt kan scholing misschien een uitkomst zijn. De meeste scholingsinstituten op het gebied van medezeggenschap bieden

cursussen aan over werkdruk. Vragen als wat is werkdruk, hoe zet je het op de agenda van het overleg met de bestuurder, wat doe je met de gegevens van een werkdrukonderzoek e.d. komen hierin aan de orde. Bij SBI Formaat kan bijvoorbeeld de training 'Werkdruk te lijf' gevolgd worden.

GEBRUIKTE BRONNEN

- Basis inspectiemodel werkdruk, Inspectie SZW, 2017
- Rapport Werkdruk, TNO, 2012
- Arbocatalogus Vleessector
- Cao Voortgezet Onderwijs, 2016-2017
- Cao-Handboek 2016, BAG FNV
- FNV Stappenplan "Werkdruk aanpakken"
- Handreiking Stappenplan FNV werkdruk universiteiten
- Meerjarenbeleidsplan FNV 2017-2021
- Rapport FNV Werkdrukaanpak IKEA Nederland
- Rapport FNV Werkdrukonderzoek bij werknemers KLM Grondpersoneel
- 'Succesfactoren bij aanpak van te hoge werkdruk', Huub Pennock, adviseur kwaliteit van arbeid van voormalig FNV Bondgenoten
- Verslag FNV bijeenkomst 'Duurzame Inzetbaarheid', 2014

COLOFON
Uitgave deze brochure is gemaakt door het Team Medezeggenschap i.s.m. het team Veilig en Gezond Werken en Traffic.
Vormgeving en DTP Studio FNV
Fotografie Ingimage en Shutterstock (p 13)
Order 17344 | 63871

Maart 2018

fnv.nl